

命 令 書

申立人 東京三多摩金属労働組合
被申立人 ダイワ精工株式会社
被申立人 ダイワゴルフ株式会社
被申立人 関東ダイワ株式会社

主 文

- 1 被申立人ダイワ精工株式会社は、別紙1記載のA1ら39名に対し、また、被申立人ダイワゴルフ株式会社は、別紙2記載のA2ら4名に対し、それぞれ「生産協力報償（基本給×平均0.3か月）」を支給しなければならない。
- 2 被申立人関東ダイワ株式会社に対する申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人ダイワ精工株式会社（以下「ダイワ精工」といい、また被申立人ダイワゴルフ株式会社と併せ単に「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都東久留米市）に本社をおき、本社所在地、広島、栃木に工場を有し、釣用品、スポーツ用品、猟銃および玩具等の製造、販売、修理を業とする株式会社であり、その従業員数は約1,200名である。
- (2) 被申立人ダイワゴルフ株式会社（以下「ダイワゴルフ」という。）は、ダイワ精工と同一の敷地内の肩書地でゴルフのクラブの製造、販売、修理を業とする株式会社であり、その従業員数は約40名である。
- (3) 被申立人関東ダイワ株式会社（以下「関東ダイワ」という。）は、肩書地（編注、東京都小平市）でダイワ精工の製品の販売を業とする株式会社であり、その従業員数は約40名である。
- (4) 申立人東京三多摩金属労働組合は、三多摩地域における金属機械産業およびその関連産業に従事する労働者約400名で組織する個人加盟の労働組合である。そしてダイワ精工、ダイワゴルフおよび関東ダイワには昭和50年2月18日、これら3会社の従業員で結成した東京三多摩金属労働組合ダイワ分会（以下東京三多摩金属労働組合と併せ「組合」という。）があり、結成当時の組合員数は435名であったが、本件申立当時の組合員数は約45名である。

なお、前記3会社には、組合のほか、組合から脱退した従業員が中心となって、51年11月6日結成されたダイワ労働組合（以下「ダイワ労組」という。）があり、その組合員数は約900名である。

（昭和53年10月17日付決定、都労委昭和50年不第118号事件命令書参照）

2 昭和52年度賞与における「生産協力報償」の提案

- (1) 昭和52年6月3日、組合は、会社に対し、夏期一時金として「基本給×一率3.7か月」を要求し、他方、ダイワ労組は、同月7日、年間一時金として「基本給×平均6.5か月」を要求した。

- (2) 同月20日、会社は、組合およびダイワ労組の両組合に対し、昭和52年度賞与として「(イ)年間賞与ー基本給×平均5.9か月（夏期3.0か月、冬期2.9か月）、(ロ)生産協力報償ー基本給×平均0.3か月（冬期）、生産協力報償については別に定める」との文書回答を行った。会社が一時金についてこのような年間方式と「生産協力報償」を提案したのはこのときがはじめてであった。
- (3) ついで同月24日、会社は、ダイワ労組に対し、前記“「生産協力報償」については別に定める”との回答に従い、つぎのような「生産性向上への協力に関する確認書（案）」（以下「確認書」という。）を提示した。

「現下の経済情勢及び業界の競争激化のため今後経営環境がより厳しくなることが確実に予測されるにもかかわらず、会社における労働効率、労働生産性が世間水準に比しても充分でない現状を適確に認識し、会社の発展と組合員の生活の維持向上を図るため、一流企業水準の生産性を達成することを目標として下記のとおり互いに協力して生産性の向上に努めることを確認する。①就業規則を遵守し職場規律の確立、維持に努める。②所定の始業時刻までに作業の態勢を整えて始業時刻には直ちに作業にかかるようにするとともに、所定就業時間中は業務に専念する。③非能率に原因する時間外労働、休日労働等を減少するため所定就業時間中の作業効率を高める。④会社は組合員の安全と健康を確保するため作業環境の改善を図り、快適な職場環境を作り、組合員は始業前の安全体操等に積極的に参加し職場の整理整頓、終業時の保安確認を励行するよう努める。⑤材料、部品等の保管取扱いに留意し、無駄を省くとともにコストダウン、経費節減に努める。⑥会社は組合員の資質能力の向上のため研修、教育等の機会を積極的に設け、組合員はすすんでこれに参加するとともに自己啓発に努める。⑦職場の人間関係の維持向上に努め、明るい職場をつくる。⑧上記の諸項目を確実に実施しその成果を挙げるため生産性向上委員会（仮称）を設置するものとし、会社及び組合はそれぞれ委員を選出し委員会を通じて生産性の向上に協力すること。」

これに対し、ダイワ労組は、同月27日、前記52年度賞与（年間賞与・生産協力報償）および「確認書」を会社提案どおり受諾する旨申し入れ、7月4日、正式調印するとともに夏期賞与は同月7日支給することで合意した。

- (4) 他方、6月28日、会社は、組合に対し団体交渉の席上で前記「確認書」を提示し、年間賞与の件と併せ、早急に回答をするよう申し入れた。これに対して組合は、賞与は年間方式では考えていないこと、また、「生産協力報償」については、後日あらためて返事をするが、会社の中で働き賃金をもらっている以上一生懸命働くのは当然であり、生産には協力すると回答した。

7月1日、結局、組合は、会社に対して年間賞与（基本給×平均5.9か月）についてだけの受諾を申し入れ、夏期賞与はダイワ労組の組合員等と同じく同月7日に支給された。

- (5) なお、同じ頃、会社は、管理職を含む非組合員に対しても「確認書」について趣旨説明を行い生産性向上運動への協力を求めた。

3 「確認書」をめぐる組合と会社との確執

- (1) 昭和52年7月5日、組合は、会社に対し前記「確認書」中の①～④および⑥の5項目の部分について、組合活動の制約や労働強化等を懸念する趣旨の質問書を発した。これに対して、会社は、同月7日、組合との団体交渉の席上、「生産性向上の基本的な考え方、基本的な精神を認識しておれば、確認書の各項目が問題となるはずはなく、質問事項について一つ一つ確認する必要はない」という趣旨の発言をし、「確認書」について同月12日までに再度検討するよう申し入れた。
- (2) 同月12日、組合は、会社に対して「確認書」を締結するに当り、つぎのような『「確認書（案）」』

の締結のための覚書（案）」（以下「覚書」という。）を取り交したい旨申し入れた。

「①会社は憲法や労働法で保障された組合活動についてはこれを認める。②労使双方合意した就業時間中の窓口折衝については従来通り行う。③会社は就業時間外の体操等の行動については組合員の自主性を尊重し、参加しないことによって不利益な取り扱いを行なわない。④会社は研修教育等に関しては組合間差別は行なわない。又、組合敵視の労務教育等は行なわない。⑤生産性向上委員会（仮称）での運営、決議等の事項は確認書及び本覚書に反しないものとする。」

翌13日の窓口折衝において、会社は、「覚書」の内容は会社として反対するような内容ではないとしながらも、つぎのような理由で「覚書」を取り交すことを拒否した。すなわち、生産性向上についての基本的精神、考え方が認識されておれば「覚書」は必要ないこと、ダイワ労組とは「確認書」のみで協定しており、会社は二つの組合に対して異なった取扱いは出来ないこと、組合が懸念している事項を、あたかもそうであったと認めるような「覚書」を締結するわけにはいかないこと、万一問題となるようなことがあれば生産性向上委員会の中で論議できること、というものであった。

(3) 同月18日、会社は、組合に対し「既に大多数の従業員の賛意を得、これらの従業員の利益を確保するためにも早急に生産性向上委員会（仮称）を発足させたく……屁理屈抜きに労使協力して生産性向上のため積極的に且つ早期に取り組み、参加されるかどうか確認書に対する諾否を7月20日までに回答されたい」と文書で申し入れた。

(4) 同月21日の窓口折衝で、会社は、組合に対し「覚書」取り交しの必要はないこと、生産性向上運動を具体的実施に移す段階であること等を伝え、翌22日にこれについて返事をするよう申し入れたが、組合は、「覚書」の理解を求めため話し合いを継続するよう要求した。

しかし、翌22日、会社は、何時までも待てず具体的行動に入る旨、組合に通告した。

(5) 同月27日、会社は、組合に対し「簡明率直な諾否の回答がありません」として生産性向上委員会を発足させることを通知した。

そして翌28日、第1回生産性向上委員会がひらかれ、8月1日から始まる新年度の生産性向上運動のスローガンとして「5%の生産性のアップ、5%の経費の削減、5分前運動の推進」が決定された。そしてこの「5分前運動」とは前記「確認書」中の④“組合員は始業前の安全体操等に積極的に参加”する（第1、2(3)）との趣旨をうけ、午前8時30分始業のところ、同8時25分に予鈴が鳴り従業員が「安全体操」を5分間行った後、同8時30分から作業をはじめるというものであった。また、会社の「国内営業部」では、8月22日から午後5時30分の終業ベル後、新たに残業報告等を含む簡単なあいさつをする「夕礼」が行われるようになった。

(6) 8月31日、会社は、同月29日開催された生産性向上委員会の「全社挙げて生産性向上を達成すべきである」との要請決議をうけ、「確認書」に調印し、直ちに生産性向上運動に協力するよう組合に申し入れ、その回答を求めた。

9月7日、これについて、組合は、会社に対し「私達組合は会社も御承知のとおり、生産性向上についてはこれまでと同様に協力していく事を再三再四表明しています。そして又、現在もその考えに少しも変わりはありません。……就いては組合は会社に対して『覚書』についての再度の御検討と御理解をお願いすると共に『確認書』の締結を急がれるようここに申し上げます。」と文書で回答した。

(7) 同月17日、会社は、「生産性向上運動の推進について」と題し、つぎのような要旨の文書を組合に通知した。「生産性向上運動は具体的行動を通しての実績も勿論重要であります……正しい認

識を持たずに形の上でだけ行動しても生産性向上運動の真の成果は得られません。……今日まで会社が貴組合に対し再三に亘って『確認書』の調印を要請してきたのもまさにこの考え方に基づくからに外なりません。……『覚書(案)』なるものを会社が締結しなければ『確認書』に調印出来ない旨の貴組合の主張は『確認書』の締結を拒否するための口実にすぎないと云わざるを得ません。……ことここに到ってはやむを得ませんので会社は貴組合の参加協力は期待出来ないものと認め貴組合ぬきで生産性向上運動を展開しその目標達成のため邁進致す所存であります。」

これに対して、組合は、同月22日、会社に「生産性向上協力に関する再申し入れ」と題する文書で「私達組合は、早期に『覚書』並びに『確認書』の締結を願っているものであり、また、締結前でも労働条件の切下げや正当な組合活動の規制につながらない生産性向上運動には協力を続行する」旨申し入れた。

4 申立人組合所属の組合員に対する「生産協力報償」の不支給

- (1) 昭和52年12月6日、申立人組合所属の組合員を含む全従業員に対し冬期賞与(平均2.9か月)が支給された。しかし、その際「生産協力報償(基本給×平均0.3か月)」については「確認書」を確認し生産性向上運動への参加協力を承諾した従業員に対してだけ支給されたが、申立人組合所属の組合員および10数名の非組合員に対してはこれが支給されなかった。不支給の理由は「運動の精神自体を理解して、積極的に参加協力している」とは認められないというものであった。

申立人組合は、同月16日、この不支給は同組合所属の組合員に対する差別取扱いであるとして、会社へ文書で抗議した。

- (2) 同月26日、生産性向上委員会は、52年12月末を一応の区切りとして行われた生産性向上運動(8月から11月まで)の成果として事務用品、工場用消耗品、電力、水道光熱、通信費の経費節減実績および時間外労働、出勤率の推移などの計数を発表し、53年1月以降も引きつづきこれを継続していくことを決定した(なお、本件「生産協力報償」については、53年1月以降実施していない)。

第2 判断と法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

52年度冬期賞与支給時に、申立外ダイワ労組の組合員等に「生産協力報償」として支給された「基本給×平均0.3か月」分は、もともと冬期一時金の一部であり、現に申立人組合所属の組合員は通常どおり勤務し労務を提供したのだから、当然、同組合員にもこれが支給されるべきところ、被申立人らは、申立人組合が「確認書」に調印しなかったことを理由にその支払いを拒否している。被申立人らによるこのような差別待遇は、同組合員が申立人組合に所属し、組合活動を行っていることを理由とするものであり、また、これを支給しないことによって同組合員の動揺をさそい申立人組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

52年度冬期賞与の支給に当り、申立人組合所属の組合員と他の従業員との間に差異を生じたのは、「基本給×平均0.3か月」分に相当する「生産協力報償」の支給の有無についてであって、冬期賞与そのものについてではない。そして「生産協力報償」は、冬期賞与とは全く別個で、被申立人らの提案した「確認書」に調印し、生産性向上運動への協力を承諾した従業員に対し支給したのであるが、しかし、申立人組合は、被申立人らとの間で「確認書」について受諾、調印しなかったため、同組合員(同じく「確認書」に調印しなかった非組合員10数名)は、「生産協力報

償」を受ける資格を欠き、これが支給されなかったまでのことであり、申立人組合所属の組合員であるがゆえにこれを支給しなかったものではない。しかも「確認書」の調印を支給の条件としたことに違法はなく、「生産協力報償」の不支給について何ら被申立人らが問責されるいわれはない。

なお、申立人組合が救済を求めている者のなかには、すでに何らの留保もなく被申立人会社を退職した者や申立人組合の統制を離脱し生産性向上運動に協力することを確認した者が含まれているが、これらの者に対する申立人組合の救済利益はもはや認められないから棄却さるべきである。

2 当委員会の判断

(1) そもそも、同一企業内に2つの組合がある場合、それぞれの労働条件に差異が生じるためには何らかの合理性が必要である。ただし、労働条件の差が各々の組合との団体交渉の結果生じたものである場合には、当然には不当労働行為とはいえない。また、被申立人らが、生産性向上を目的とする前記「確認書」を提示し、この調印を条件として「生産協力報償」の支払いを行うという立場をとったこともそれ自体必ずしも不当とはいえない。

(2) しかし、本件の場合、両組合が対立併存し、しかも申立人組合が、結成当初以降その組合員数が激減し少数組合となり（第1、1(4)、前記「覚書」④（第1、3(2)）の項で被申立人らの行う社内教育に対し疑念をもっていることから窺われるように、申立人組合は種々の点において被申立人らから差別あるいは敵視されているという危惧を有していた。そのような状況のもとで被申立人らの提示した「確認書」は職場規律の維持確立などを内容とするものであり、運用の如何によっては労働条件の変更あるいは組合活動の制約となる可能性がないわけでもなかった。事実、たとえば前記「5分前運動」とか「夕礼」（第1、3(5)）は、従業員の自発的意思によることがたて前になっていたとはいえ、見方によっては事実上始業時刻のくり上げまたは終業時刻のくり下げになるものといえよう。そこで申立人組合として、このような危惧ないし可能性を除去すべく前記のような「覚書」を提示したこともある程度無理からぬところである。

もっとも、申立人組合が「覚書」の取扱いにつき、かたくななものがあったと非難される面がないわけではないが、このような場合、被申立人らとしては、生産性向上という目的にそって、申立人組合の危惧する前記労働条件の変更あるいは組合活動の制約等に関する不安を解消すべく、相互理解の成立するよう努力すべきであった。にもかかわらず、被申立人らは前記認定のようにその団体交渉、窓口折衝では、単に生産性向上に関する基本的な精神を認識さえしておれば「確認書」の各項目が問題となるはずはないという態度（第1、3(1)）に終始し、その努力を十分に行ったとは認められない。そして、被申立人らは、一方でこのような努力をせず、かつ、「確認書」の調印に固執し、申立人組合がこれを呑まないことに藉口して同組合所属の組合員に「生産協力報償」を支給せず、この結果、少数組合である同組合所属の組合員の労働条件がダイワ労組のそれと比べて低いという差異を生じさせたことは、結局、申立人組合の「確認書」不調印の決定に従っている組合員にそのことのゆえに経済上の不利益を与えることにより、少数組合たる申立人組合の影響力をさらに弱めようとしたものと推認せざるを得ない。

従って、被申立人らが「生産協力報償」支払いの条件として「確認書」の調印に固執し、誠意ある団体交渉をつくさず、申立人組合所属の組合員を差別的に取り扱ったことは不当労働行為である。

(3) なお、被申立人らは非組合員の「確認書」に調印しない者にも「生産協力報償」を支払ってい

ないから、申立人組合の組合員にこれを支払わないことは同組合に所属しているがゆえの差別ではないと主張する。組合所属（組合に所属しないことを含む。）の如何により労働条件に差異の生ずること自体が、当然には不当労働行為にならないことはすでにのべたとおりである。しかるに、本件不当労働行為の成立は、被申立人らが申立人組合との団体交渉にあたり、かたくなな態度をとり申立人組合の組合員をダイワ労組の組合員との関係において差別したことによるものであり、単に両組合の組合員の労働条件に差異が生じたという事実のみによるものではないのみならず、非組合員が「確認書」に調印しないために不利益をこうむったということとは次元を異にするものであるから、この点の被申立人らの主張は当たらない。

3 主文の内容について

- (1) すでに判断したように、被申立人らが「確認書」の調印という前提条件に固執し続けていることは正当でないこと、また、「生産協力報償」は、52年度冬期賞与限りのものでその後実施されていないこと等を考慮し、この条件を除去し直ちに支給させることが相当と考える。
- (2) 救済申立ての対象者の中には、すでに退職した者や申立人組合の統制を離脱した者があるなどの被申立人らの主張は、被申立人らの最終陳述書で初めてなされたものである。従って、救済命令の主文としては、一応、これらの者をも含めてその支給を命ずることとするが、二重支払いを認める趣旨のものではないから、被申立人らがすでに支給済みの者があった場合は、これに支払う必要はない。

4 関東ダイワに対する救済申立てについて

申立人組合は、被申立人関東ダイワの従業員「C1」に対しても本件救済を申し立てているが、たとえ同人が関東ダイワとの間に雇用関係があるにせよ、申立人組合は、本件審査の過程で同社に対し、同人の本件「生産協力報償」の支給について、要求の提出や団体交渉の申入れを行ったなどの疎明が全くないのであるから、同人については救済することはできずこの申立ては棄却する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人ダイワ精工および被申立人ダイワゴルフが、申立人組合が「確認書」に調印しなかったことを理由に申立人組合所属の組合員に「生産協力報償」の支払を拒否したことは、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年3月20日

東京都地方労働委員会
会長 浅 沼 武

(別紙1及び2省略)